

INFORME DE SEGUIMIENTO A LA POLITICA DE EQUIDAD DE GENERO Y DIVERSIDAD SEXUAL

OFICINA PRODUCTORA	SUBDIRECTORA ADMINISTRATIVA
FECHA	MAYO 14 DE 2025
PROCESO	SEGUIMIENTO A LA POLITICA DE EQUIDAD DE GENERO Y DIVERSIDAD SEXUAL
PERIODO	DEL 01 DE ENERO AL 30 DE ABRIL DE 2025

1. INTRODUCCIÓN:

El presente informe tiene como finalidad dar cuenta del seguimiento realizado a la implementación de la política de equidad de género y diversidad sexual en la Caja de Previsión Social Municipal de Bucaramanga. Este ejercicio busca evaluar los avances alcanzados, reconocer los logros obtenidos y, al mismo tiempo, identificar aquellas áreas que requieren ajustes o fortalecimiento. A partir de este análisis, se proponen acciones concretas que permitan consolidar el compromiso institucional con la promoción de la igualdad, el respeto por la diversidad y la construcción de entornos inclusivos y libres de discriminación.

2. OBJETIVO:

Evaluar las acciones implementadas en el marco de la política de equidad de género y diversidad sexual, con el propósito de identificar los avances logrados, los desafíos persistentes y formular recomendaciones que contribuyan al fortalecimiento de una cultura organizacional incluyente, respetuosa de la diversidad y comprometida con la equidad.

3. ALCANCE:

Esta política es aplicable a toda la ciudadanía que se relaciona con la CPSM, independientemente de que exista o no una vinculación laboral con la entidad. El presente alcance toma como referencia la revisión de la implementación de la política, las acciones ejecutadas y el cumplimiento normativo en materia de equidad de género y diversidad sexual, durante el periodo comprendido entre el

1 de enero y el 30 de abril de 2025.

4. NORMATIVIDAD:

Constitución Política de Colombia – artículo 5, 13, 40, 42, 43,93.

Política Pública Nacional de Equidad de Género para las Mujeres.

CONPES 4080 de 2022- Política Pública de Equidad de Género para las Mujeres: hacia el Desarrollo Sostenible del País.

CONPES Social 161 de 2013 - Equidad de Género para las Mujeres.

SITEAL-Lineamientos de la política pública Nacional de equidad de género para las mujeres.

Ley 823 de 2003: por la cual se dictan normas sobre igualdad de oportunidades para las mujeres.

Ley 679 de 2001: por medio de la cual se expide un estatuto para prevenir y contrarrestar la explotación, la pornografía y el turismo sexual con menores, en desarrollo del artículo 44 de la Constitución.

La Ley 975 de 2005 en el Artículo 5 establece: “El enfoque diferencial reconoce que hay poblaciones con características particulares en razón de su edad, género, raza, etnia, orientación sexual y situación de discapacidad.

La Ley 581 de 2000 que creó mecanismos para garantizar el acceso, ascenso y la participación de las mujeres en todos los niveles de las ramas y órganos del poder público.

Convención de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer – CEDAW- por sus siglas en inglés, a través de la Ley 51 de 1981, ratificando dentro de sus literales, entre otros, a seguir una política encaminada a eliminar la discriminación y modificar los patrones socioculturales para eliminar los estereotipos e imaginarios alrededor del género

Ley 1448 de 20113 en su Artículo 13 establece: “El principio de enfoque diferencial reconoce que hay poblaciones con características particulares en razón de su edad, género, orientación sexual y situación de discapacidad.”

Decreto 762 de 2018: adoptar la Política Pública para la garantía del ejercicio

efectivo de los derechos de las personas que hacen parte de los sectores sociales LGBTI y de personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas.

Ley 2281 de 2023: se crea el Ministerio de igualdad y equidad y se dictan otras disposiciones.

5. DESARROLLO:

5.1. Seguimiento:

La Oficina de Control Interno, en cumplimiento del Plan Anual de Auditorías correspondiente a la vigencia 2025, realizó el seguimiento a la Política de Equidad de Género y Diversidad Sexual. Dicha política fue implementada con el propósito de sensibilizar y orientar sobre la práctica efectiva y la toma de decisiones en torno al derecho a la igualdad, la equidad de género y la diversidad sexual. Para su desarrollo, se han ejecutado acciones formativas y actividades de sensibilización dirigidas al personal de la Caja de Previsión Social Municipal de Bucaramanga.

Teniendo en cuenta que la Caja de Previsión Social Municipal está conformada por 12 funcionarios, 11 que hacen parte de la planta de la entidad y 1 contratista, para lo cual se considera pertinente presentar la caracterización de este grupo, con el fin de contextualizar la distribución actual en términos de equidad de género dentro de la entidad.

No.	Áreas de Desempeño	Tipo de Vinculación	Genero
1.	Dirección General	Libre Nombramiento	Mujer
2.	Subdirección Administrativa	Libre Nombramiento	Mujer
3.	Subdirección Jurídica	Libre Nombramiento	Mujer
4.	Subdirección Financiera	Libre Nombramiento	Mujer
5.	Jefe de Oficina de Control Interno	Periodo Fijo	Mujer
6.	Encargada de Gestión de Calidad (E.)	Libre Nombramiento	Mujer
7.	Servicios Generales	Planta	Mujer
8.			
9.	Tesorero	Libre Nombramiento	Hombre
10.	Sistemas	Libre Nombramiento	Hombre
11.	Gestión Documental y Archivo	Planta	Hombre
12.	Encargado SGSST	Contratista	Hombre



ALCALDÍA DE
BUCARAMANGA

Caja de Previsión
Social Municipal

Dentro del enfoque de la política se contemplan aspectos como:

Introducción

Objetivo

Alcance

Términos y Definiciones

Identidad de Género

Normatividad

Principios Orientadores

Líneas Estratégicas

Enfoque de Capacitación

Lineamientos Equidad y Diversidad de Género

Expresiones de Género

Violencia Basada en Género

Violencia Contra la Mujer

Violencia por Prejuicio

Responsabilidad

Compromiso

Evaluación y Seguimiento

Estrategias para comunicar, sensibilizar y socializar

Canales para resolver situaciones de derechos y/o Discriminación.

Acciones ante situaciones de incumplimiento

Acciones Preventivas

Enfoque de Divulgación.

De acuerdo con lo establecido en la Política de Equidad de Género y Diversidad Sexual, la responsabilidad de la entidad es promover una cultura institucional basada en la integridad, el respeto y la equidad, dirigida a todos los funcionarios que integran las distintas dependencias. Así mismo, la entidad debe garantizar el cumplimiento de lo dispuesto en esta política, asegurando su adecuada implementación y seguimiento.

De igual manera, los servidores públicos y colaboradores de la Caja de Previsión Social Municipal de Bucaramanga asumen el compromiso de impulsar acciones positivas que hagan efectiva la igualdad de oportunidades y de trato entre las personas. Estas acciones están orientadas a eliminar cualquier forma de discriminación por razones de sexo, religión, ideología, origen racial o étnico, orientación sexual, identidad de género, edad, discapacidad o cualquier otra condición o circunstancia de carácter social o personal. Igualmente, se establece el compromiso institucional de asegurar una política de tolerancia cero frente a cualquier tipo de violencia o acto discriminatorio entre compañeros o grupos de valor.

Caja de Previsión Social Municipal de Bucaramanga

Sede: Carrera 26 # 36-14 Oficina 1201, Edificio Fénix, Barrio Bolívar - Bucaramanga, Colombia.

Teléfonos: 607 651 20 39 – 321 217 39 37

Correo electrónico: contactenos@cpsm.gov.co

Código: F-GD-003

Versión: 1.0

Fecha de Aprobación:

03 – 07 -2024

Pág. 4 de 5

5.2 Acciones Desarrolladas:

Durante el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 30 de abril de 2025, se llevó a cabo una jornada de capacitación dirigida a todos los funcionarios de la entidad sobre Equidad de Género. En esta sesión se abordaron temas fundamentales como el concepto de equidad de género, los principios que la sustentan, sus beneficios y los desafíos actuales para su implementación efectiva.

Esta actividad fue desarrollada por la Secretaría de Desarrollo Social de Bucaramanga y contó con la participación activa de la totalidad del personal de la Caja de Previsión Social Municipal. La asistencia fue registrada en la planilla correspondiente, la cual se encuentra anexada al Acta No. 005-2025 del 11 de marzo de 2025 del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST).

6. RECOMENDACIONES Y CONCLUSIONES:

Conclusión:

Se concluye que la Caja de Previsión Social Municipal ha dado cumplimiento a lo establecido en la Política de Equidad de Género y Diversidad Sexual, mediante la promoción e implementación de acciones durante el periodo de seguimiento evaluado. Estas acciones han contribuido a la creación de un ambiente laboral inclusivo, respetuoso y comprometido con la igualdad de oportunidades y derechos para todos los funcionarios y grupos de valor, sin distinción de género u orientación sexual.



NUBIA ESTHER LEON VILLALBA
Jefe de Oficina de Control Interno.